

## عوامل موثر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار بر اساس تحلیل

### ساختاری-تفسیری

وحید آقاسی بروجنی\*<sup>۱</sup>، آذر قلی زاده<sup>۲</sup>، اکبر اعتباریان<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکترای رشته مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان

(خوارسگان)، اصفهان، ایران.

۲- دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوارسگان)، اصفهان، ایران.

۳- دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوارسگان)، اصفهان، ایران.

### چکیده

با توجه به تغییرات سریع جهانی در قرن حاضر، توسعه‌ی اجتماعی به عنوان یکی از دستاوردهای تغییرات فرهنگی جوامع در عرصه‌های مختلف همچون صنعت، اقتصاد و ... بوده است و زنان نیز به عنوان بخشی از یک جامعه می‌توانند نقش مهمی در اشتغال در یک جامعه داشته باشند. هدف این پژوهش عوامل موثر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار بر اساس تحلیل ساختاری-تفسیری می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل ۱۲ نفر از متخصصان مدیریت فرهنگی می‌باشند که از بین دانشیاران دانشگاه از طریق نمونه‌گیری همگن انتخاب شدند. روش این پژوهش به صورت ترکیبی مبتنی بر روش کیفی و کمی می‌باشد. در بخش کیفی ابتدا بر اساس روش ارزیابی انتقادی (GASP) مرتبط ترین تحقیقات مربوط به موضوع فرهنگ کار دسته بندی و بر اساس روش امتیاز فراوانی در تحقیقات انتخاب شده، ۱۸ عامل موثر بر ارتقا فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست در قالب ۵ مولفه فرعی مشخص گردیدند و مورد تحلیل دلفی قرار گرفتند. سپس در بخش کمی ابتدا

شاخص‌های تایید شده کد گذاری و بر اساس ماتریس متقابل بین مشارکت کنندگان (۱۲ نفر نخبه) تحقیق توزیع گردید و با تشکیل ماتریس مخروطی، مدل ساختاری-تفسیری طراحی گردید. نتایج پژوهش نشان داد، مدل طراحی شده شامل ۱۱ سطح می‌باشد که مهمترین و تاثیر گذارترین عامل فرهنگ‌کار برای زنان بی‌سرپرست، اصلاح قانون کار به عنوان شاخص مولفه فرعی هنجارهای فرهنگی می‌باشد و کم اثرترین شاخص بر ارتقای فرهنگ‌کار، آگاهی بخشی به عنوان یکی از شاخص‌های مولفه فرعی آموزه‌های رسانه ای می‌باشد.

**کلید واژه:** فرهنگ‌کار، زنان بی‌سرپرست، طراحی مدل ساختاری-تفسیری

#### مقدمه

سنجش وضعیت اجتماعی و اقتصادی زنان سرپرست‌خانوار هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ کاربردی حائز اهمیت است با توجه به نقش خانواده و نقش سرپرست‌خانوار در تامین نیازهای اصلی خود و اعضاء آن از یک سو و وجود تبعیض‌های جنسیتی از سوی دیگر محدودیت‌های حقوقی و عرض نابرابری‌ها در بیشتر زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی برای زنان و نبود فرهنگ‌کار و کارآفرینی برای این قشر از جامعه مشکلات این قشر ضعیف را دو چندان کرده است. به هر دلیلی که زن سرپرست‌خانوار مدیر خانه را از دست می‌دهد پس از دو سال که به سال‌های بحران جهنمی در ادبیات روانشناختی معروف است می‌ماند تا پذیرش این موضوع کند که اساسی ترین رکن خانه را از دست داده است (راک و شانکوک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۳۰۱). عصاره فرهنگ‌کار چگونگی تولیدات ملی و میزان آن می‌باشد که خود بر رفاه اجتماعی اثر می‌گذارد و تولید به نوبه خود بر فرهنگ‌کار و روابط اجتماعی اثر شایانی دارد. فرهنگ‌کار از فرهنگ سازمانی نشات می‌گیرد که فرهنگ سازمانی پدیده مبهمی است. بر اساس آخرین آمار به دست آمده از وضعیت اشتغال زنان در ایران مشخص می‌شود که فقط ۹,۶ درصد (حدود سه میلیون و نیم) از جمعیت زنان شاغلند. این در حالی است که زنان در حدود ۴۹/۶ درصد (حدود ۳۷ میلیون نفر) از کل جمعیت ۸۰ میلیونی را

<sup>1</sup> Roch & Shanock

تشکیل می‌دهند. بررسی آمار کلی وضعیت اشتغال زنان در کشور طی سال ۹۴ نشان می‌دهد که از کل ۲۱ میلیون شاغل کشور در این سال‌ها بیش از ۳ میلیون و ۶۰۰ نفر آن زن بوده است. زنان فقط توانسته‌اند ۱۳ درصد کل فرصت‌های شغلی را در کشور به خود اختصاص دهند. بر اساس این آمار نرخ اشتغال زنان بسیار پایین است. از طرف دیگر، تنها ۲ درصد آمار مربوط به فرصت‌های شغلی برای زنان سرپرست خانوار می‌باشد (گزارش سالیانه‌ی مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴). این تبعیض و نبود شغل‌های عادلانه برای زنان و بخصوص زنان سرپرست خانوار، نشان می‌دهد فارغ از تبعیض جنسیتی، نبود فرهنگ غالب در این زمینه می‌تواند دلیلی برای وجود این بی‌عدالتی‌ها باشد (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۵).

فرصت‌های شغلی مربوط به پرداختن به موضوع فرهنگ کار بالاخص در جامعه‌ای که نیمی از جمعیت آنان را زنان تشکیل می‌دهند از ضرورت‌های تحقیقاتی مخصوصا در بعد فرهنگ کار محسوب می‌شود. چراکه وجود تبعیض‌ها و بی‌عدالتی نوع جنسیت در بکارگیری افراد جامعه مبتنی بر شایسته‌سالاری در کشورهای در حال توسعه‌ای همچون کشور ما ضروری و مهم بنظر می‌رسد، به این دلیل که به عنوان معیاری برای پیشگیری می‌توان آن را قلمداد نمود. پیشگیری از بروز رفتارهای بذهکارانه و رفتارهایی که بر خلاف عرف عمومی جامعه محسوب می‌شود. در کشورهای سنتی با گرایش به مدرن شدن کماکان نگاه مردسالارانه بر جامعه حاکم است، نگاهی که نقش زنان را در خانه و خانواده تعریف می‌کند و کمترین ارزش را به عدالت و برابری در اشتغال آنها در جامعه قائل هستند. در این خصوص می‌توان چنین استدلال کرد که نرخ پایین اشتغال زنان بیشتر ناشی از نگاه مردسالارانه است که به زنان اجازه کار خارج از خانه را نمی‌دهد و شغل اصلی زنان را همسراری و کار خانگی می‌داند اگر چه مبحث اشتغال زنان و آسیب‌های آن نیز بعنوان موضوعی اجتماعی مورد توجه پژوهشگران قرار دارد. این گروه از زنان اغلب با عوامل آسیب‌زایی چون، ضعف دسترسی به فرصت‌های شغلی، بی‌سوادی یا کم‌سوادی، نداشتن درآمد مستمر و مشکلات روحی روانی مواجه هستند که در صورت فقدان حمایت‌های همه‌جانبه هزینه‌های هنگفتی را به جامعه تحمیل خواهند کرد (بختیاری، ۱۳۹۲: ۲۲). با

توجه به توضیحات داده شده این تحقیق به دنبال ارائه الگویی برای ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار می‌باشد.

## مبانی نظری

### فرهنگ کار

کار و فرهنگ کار در طی ادوار مختلف تمدن بشری همواره بخشی تام و تمامی از زندگی روزمره انسان بوده است. فرهنگ کار طی تکامل اجتماعی جوامع از تولید معیشتی خود محورانه به سمت تولید اجتماعی که در آن تولید وجهه کاملاً اجتماعی دارد تحول یافته است. فرهنگ کار تعریف شده در یک اجتماع مبتنی بر ارزش‌ها و آداب و سنن تعریف شده در آن جامعه محسوب می‌شود که هر قدر این ارزش‌ها و آداب و سنن در آن پر رنگتر باشد، می‌توان انتظار داشت فرهنگ کار از غنای بیشتری در آن جامعه برخوردار است (ژو و هوآنگمو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۱۷). از طرف دیگر، فرهنگ کار در یک جامعه از ویژگی‌های اساسی آن جامعه است که هویت یک جامعه را مشخص می‌کند و اصطلاحان ویرین پویایی و تلاش و بازدهی در آن جامعه محسوب می‌شود (احمدی، ۱۳۹۱: ۲۳). بنابراین تلقی از کار هر چند در یک دوره اجتماعی از دوره دیگر و نیز از یک گروه اجتماعی به گروه اجتماعی دیگر متفاوت است، اما ریشه‌های منسجم خود را می‌تواند بر اساس ارزش‌های مهم آن جامعه حفظ نماید. در ادبیات موضوع جامعه‌شناسی تعاریف متفاوتی از فرهنگ کار بعمل آمده است و بر این اساس انواع مختلفی از فرهنگ کار نیز مطرح شده‌اند اما شاید جامع‌ترین دسته بندی را بتوان به چلبی نسبت داد که توانست با الگو برداری از قالب پارسونز با نگاهی جامع و فراگیر دسته بندی اش را ارائه دهد. از دید چلبی برای فرهنگ کار از جمله نقش شغلی می‌توان ابعاد گوناگونی را متصور شد. این ابعاد عبارتند از:

(۱) معنای کار: درباره‌ی معنای کار باید گفت که هر فردی ممکن است در یک بعدی یا چند بعدی از معنای کار داشته باشد. به طور مثال یک نفر کار را چیزی بیش از زنج زحمت نبیند. در مقابل برای فرد دیگر کار همزمان دارای معنای متفاوتی باشد (کلارک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴: ۲).

<sup>1</sup> Zhou & huangmw

<sup>2</sup> clarke

۲) مقتضیات کار: نیز برای مقتضیات کار نیز شرایطی همانند معنی کار وجود دارد. یعنی برای یک نفر برداشت مفهومی از مقتضیات کار صرفاً دقت و سرعت است در حالی که پنداشت دیگری از مقتضیات کار، ابتکار، نوآوری و انصاف است (عامری، ۱۳۹۵: ۱۴).

۳) ارزش‌های درونی و بیرونی کار: ارزش‌های درونی کار با امیال و انگیزه‌ها و سطح پرورش احساسات و عواطف شخصی رابطه بلافصل دارد. در این بعد کار فی نفسه دارای ارزش‌های غایی و مصرفی است. در این بعد عناصر مختلفی قابل تصور است. به لحاظ تحلیلی ارزش‌های بیرونی (ابرازی) کار در مقایسه با ارزش‌های درونی کار، برای فهم از ارزش بیشتری برخوردارند (عظیمی‌هاشمی، ۱۳۸۸: ۱۱۴).

۴) خود پنداره شغلی: خودپنداری از استعداد شغلی یکی از ارکان مهم هویت کاری است. خود پنداری از استعداد با مفاهیمی نظیر اعتماد به نفس هم خانواده است. خود پنداره از استعداد کاری نتیجه ارزیابی فرد از استعداد، ظرفیت و توانایی خود در انجام کار است (نیازی و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۷).

رویکردهای نظری فرهنگ کار

۱) نظریه کارکردگرایی<sup>۱</sup>

در این پارادایم کاریکی از نهادهای اصلی نظام اقتصادی است و اگر نظام اقتصادی یکی از چهار خرده نظام اجتماعی محسوب شود، کار در کلیه فرایندهای اجتماعی تاثیر گذار و از سایر نهادهای اجتماعی تاثیر پذیر است. بر مبنای این رویکرد کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را بر آورده می‌سازد (رومر، ۲۰۱۵: ۹۱).

۲) نظریه تضاد<sup>۳</sup>

بسیاری از نقادین پارسونز با این اندیشه مخالفند که جامعه نظامی از بخش‌ها و اجزاء مرتبط و به هم پیوسته است. آنها نمی‌توانند صرفاً قائل به آن باشند که روابط متقابل اجزاء تشکیل

<sup>1</sup> Theory of functionalism

<sup>2</sup> Romer

<sup>3</sup> Conflict theory

دهنده نظام اجتماعی، روابطی مثبت و موثر است و یائینکه اجزاء تشکیل دهنده یک نظام اجتماعی تأثیرات مثبت و سودمند بریکدیگر دارند. وجود ستیز و تغییر در جامعه آنها را بر آن می‌دارد که به آثار منفی و مضر بسیاری از فرایندهای اجتماعی نیز توجه داشته باشند. اکثر مخالفان نظریات کارکرد گراء تحت تأثیر آراء کارل مارکس هستند (مهدی زاده، ۱۳۹۱: ۳۳).

### ۳) نظریه تفسیری<sup>۱</sup>

علوم اجتماعی تفسیری ریشه در تفکر فلسفی ماکس وبر و ویلهلم دیلتای دارد. دیلتای با طرح تمایز بین علوم انسانی از علوم طبیعی، که اولی متکی بر فهم همدلانه و یا تفهم از تجربیات زندگی روزمره مردم بوده و ریشه در یک موقعیت خاص دارد است و دومی مبتنی بر تبیین ذهنی است و نگرشی متفاوت از اثبات گرایی. و برنیز با طرح کنش اجتماعی با معنا و متمایل بر هدف و مقصود، واقعیت را ذهنی و با معنا تعریف می‌کند. از نظر وبر کنش اجتماعی با معنا عنصر اصلی در جامعه شناسی تفسیری است (ترویدیک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹: ۱۴)

### ۴- نظریه رفتار گرایی<sup>۳</sup>

پارادایم رفتار گرایی به صورت یک دیدگاه نظری از لحاظ تاریخی، اصول خودش را از مشاهده رفتار حیوانات کسب کرده است. رفتار گرایان معتقدند اصول اولیه‌ای که رفتار حیوان را توصیف می‌کند، محور اصلی تبیین رفتار انسانی را نیز شکل می‌دهد و برای درک رفتار انسانی ضرورتی برای مطالعه فرایندهای ذهنی وجود ندارد. از نظر رفتار گرایان پاداش رفتاری است که به ارضاء نیازهای موجود منجر می‌شود، در حالیکه مجازات رفتاری است که موجود را از ارضاء نیازهایش باز می‌دارد. از طرفداران این نظریه جورج هومنز است (قاسمی، ۱۳۸۹: ۲۳).

### ۵- نظریه روانشناسی اجتماعی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> Theory of interpretation

<sup>۲</sup> Trevithick

<sup>۳</sup> Behaviorist theory

<sup>۴</sup> Social psychology theory

روانشناسی کار و رفتار سازمانی در سال‌های اخیر مورد توجه بسیار بوده و هست. یکی از دلایل آن دشواری‌هایی است که مدیران سازمان‌ها در رده‌های مختلف کاری خود با آن مواجهند. به جهت اینکه مدیران فقط در پی جذب منابع انسانی برای سازمان هستند. مشکلات و معضلات زیادی را به همراه داشته و رفتار سازمانی پنهان مانده است. برای آنکه سازمانی اثر بخش باشد باید جنبه‌های انگیزش کار، مشارکت در کار و استفاده از عوامل روانی و رفتاری نیز مورد بررسی قرار گیرد. نقش و تاثیر عوامل روان شناختی و انگیزش در بهبود کمیت و کیفیت کار و فرهنگ کار بسیار مورد توجه است که بعضی از صاحب نظران در این خصوص نظریاتی دارند (پرداختچی، ۱۳۸۶: ۳۲).

دیدگاه مبتنی بر علل نگرشی و پیش داوری نسبت به زنان

والتر لیپمن نخستین کسی است اصطلاح تفکر قالبی را به معنای تصویر ثابت و محدود در ذهن به کار برده است (کیسی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲: ۱۱). بر این مبنا تفکر قالبی شامل باورها، اندیشه‌ها و قالب‌های ساخته و پرداخته ذهنی است که به ادراکات شخص از محیط پیرامون خود رنگ و هیأت خاصی می بخشد و به صورت میراث اجتماعی از نسلی به نسل دیگر منتقل می شوند. کلیشه‌های جنسیتی، تصویر ذهنی یکنواخت و قالب بندی شده ای از رفتارهای خاص مربوط به زنان و مردان را بدون آنکه مورد بررسی و آزمون قرار گرفته باشند، ارائه می دهند. این کلیشه‌ها از طریق سیستم غالب در فرهنگ، استعاره‌ها، کنایه‌ها، داستان‌های اساطیری و نظایر آن، به افراد جامعه القا می شود (میرز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲: ۳) و معمولاً زنان و مردان برای اجتناب از طرد از جامعه در چارچوب هنجارهای اجتماعی مبتنی بر کلیشه‌های جنسیتی خود رفتار می کنند و شیوه بیان احساسات، حالات روانی و حتی علایق خود را در این چارچوب قرار می دهند. به رغم موفقیت‌های بسیاری که زنان تا کنون به دست آورده‌اند، نگرش‌های منفی و پیش داوری نسبت به توانایی‌های آنان به عنوان مدیر و رهبر، هنوز در بسیاری از فرهنگ‌ها رواج دارد (کوتیس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۳؛ فرانک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱؛

<sup>1</sup> Casey

<sup>2</sup> Meyers et al

<sup>3</sup> Kottis

<sup>4</sup> Frank

وین<sup>۱</sup>، (۲۰۰۴). نگرشی که الگوی رهبری موفق را شکل گرفته بر پایه‌ی صفات مردانه می‌داند. با ایجاد نگرش‌های پیش‌داورانه نسبت به زنان، درباره‌ی خوب نبودن رهبری و انجام وظایف آنها، و نیز با پدید آوردن این انگاره که دارا بودن ویژگی‌های مردانه‌ی سنتی، موفقیت را بهتر پیش‌بینی می‌کند، به تقویت باور ضعف عملکرد زنان می‌پردازد. این تفکر مبتنی بر تفکر مدیریتی-تفکر مردانه<sup>۲</sup> می‌باشد. براین اساس زنانی که جایگاه‌های مدیریتی کلیدی را به دست می‌آورند، دنباله‌روهای موفقی به شمار می‌آیند که به ویژگی‌هایی کاملاً مردانه اقتدا می‌کنند (جاج و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲: ۷۶۵۵؛ جویاتی و جویاتی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲: ۳۶). کورتیس و کاسار<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) با اشاره به حضور کم زنان در جایگاه‌های شغلی، بر اساس آمارهای ارائه شده در فرهنگ‌های متفاوت شرح می‌دهند که به نظر می‌آید، فرهنگ تأثیری‌اندک بر نگرش مردان نسبت به جایگاه زنان داشته باشد و نگرش آن تا حدی درباره‌ی حضور زنان در سازمان نیازمند تغییرات بنیادی تر می‌باشد.

### روش تحقیق

این پژوهش از نظر نتیجه، جزء پژوهش‌های کاربردی قلمداد می‌شود، زیرا به دنبال شناسایی عوامل موثر ارتقاء فرهنگ‌کار برای زنان سرپرست‌خانوار بر اساس تحلیل ساختاری-تفسیری است. از نظر هدف، پژوهشی اکتشافی است زیرا انسجام نظری در راستای فرهنگ‌کار بخصوص در مورد زنان سرپرست کار کمتر دیده می‌شود و به دنبال یکپارچه کردن دیدگاه‌های نظری در این زمینه است. همچنین از نظر نوع داده، پژوهشی کیفی محسوب می‌شود. در این پژوهش از روش تحلیل محتوا استفاده شد. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، کلیه کتب و مقالات و منابع موجود در کتابخانه چاپی (کتابخانه مرکزی شهرداری اصفهان، کتابخانه دانشگاه اصفهان، کتابخانه دانشگاه خواراسگان و مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران در تهران) و الکترونیک (سایت‌ها و پایگاه‌های

<sup>1</sup> Winn

<sup>2</sup> Think manager-think male

<sup>3</sup> Judge et al

<sup>4</sup> Jyothi and Jyothi

<sup>5</sup> Cortis and Cassar



اطلاعات علمی معتبر) در حوزه فرهنگ کار و زنان سرپرست خانوار مورد بررسی قرار گرفت و به دلیل حجم زیاد مطالب چاپی و دیجیتالی از روش ارزیابی انتقادی برای تعیین تحقیقات مرتبط استفاده گردید. این روش ارزیابی بر اساس ۱۰ معیار، اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه برداری، جمع آوری داده‌ها، انعکاس پذیری، ملاحظات اخلاقی، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق، پژوهش‌های انجام شده در این زمینه را توسط ۱۲ نفر از متخصصان حوزه‌ی فرهنگی مورد ارزیابی قرار می‌دهند. سپس به منظور انجام تحلیل محتوا، در مرحله اول متون مورد مطالعه قرار گرفت و جملات و پاراگراف‌های مرتبط با سوالات پژوهش انتخاب گردید. در مرحله دوم علل موثر بر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار از طریق بررسی امتیازات فراوانی در تحقیقات تایید شده شناسایی می‌شود و بعد از کد گذاری در مرحله سوم از طریق تشکیل ماتریس متقابل نظرات متخصصان در مورد هر یک از عوامل موثر شناسایی شده، تعیین و در نهایت با تحلیل امتیازات داده شده به ماتریس متقابل، مدل طراحی می‌شود. به منظور تایید روایی پرسشنامه‌های ساخته شده، از روش روایی محتوای (CVR) استفاده گردید که بر این اساس از ۱۵ نفر از اعضای پانل خواسته شد، براساس جدول (۳) امتیاز لازم به هر مولفه داده شود. نتیجه‌ی بدست آمده مشخص ساخت با توجه به اینکه مقدار CVR مقیاس بزرگتری از ۰/۴۹ است، اعتبار محتوایی مولفه‌های تحقیق تایید گردید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج طبق جدول زیر نشان داد، تمامی مولفه‌های تحقیق بالاتر از ۰/۷ می‌باشند.

### جامعه آماری

در این پژوهش تعداد ۱۲ نفر از متخصصان حیطه‌های فرهنگی که جزء دانشیاران دانشگاه بودند از طریق نمونه‌گیری همگن انتخاب شدند که اطلاعات آن در جدول (۳) قابل مشاهده است:

جدول (۳) مشخصات مشارکت کنندگان در بخش کیفی تحقیق

**جدول (۳) مشخصات مشارکت کنندگان در بخش کیفی تحقیق**

مورد	جنسیت	سن	مدرک تحصیلی	سابقه شغلی	حوزه تخصصی	محل فعالیت
مشارکت کننده شماره ۱	مرد	۴۷ سال	دکتری	۱۶ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه
مشارکت کننده شماره ۲	مرد	۴۸ سال	دکتری	۱۷ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه
مشارکت کننده شماره ۳	زن	۵۲ سال	دکتری	۱۹ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه
مشارکت کننده شماره ۴	مرد	۴۶ سال	دکتری	۱۴ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه
مشارکت کننده شماره ۵	مرد	۴۸ سال	دکتری	۱۶ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه
مشارکت کننده شماره ۶	مرد	۴۷ سال	دکتری	۱۶ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه
مشارکت کننده شماره ۷	زن	۴۹ سال	دکتری	۱۵ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه
مشارکت کننده شماره ۸	زن	۴۷ سال	دکتری	۱۲ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه
مشارکت کننده شماره ۹	مرد	۴۶ سال	دکتری	۱۱ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه
مشارکت کننده شماره ۱۰	مرد	۵۱ سال	دکتری	۱۸ سال	مدیریت فرهنگی	دانشیار دانشگاه

همانطور که مشاهده می شود، بازه سنی مشارکت کنندگان بین ۴۶ تا ۵۲ سال می باشد و سابقه شغلی آن ها بین ۱۱ تا ۹ سال دسته بندی شده اند. علت استفاده از این روش نمونه گیری، دیدگاه های تخصصی و نظریه پردازانه مشارکت کنندگان پژوهش در مورد ارتقای فرهنگ کار در مورد زنان بی سرپرست می باشد.

### سوال تحقیق

با عنایت به موضوع، پژوهش به دنبال پاسخ به دو سؤال زیر می باشد:

۱. ابعاد و مولفه های اساسی فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار کدامند؟





*	*	*	*	-	*	-	*	*	-	-	*	*	*	-	*	*	*	*	جائو و لی (۲۰۱۱)
-	-	*	-	-	-	-	-	*	*	*	*	*	-	*	*	*	*	*	کلی و همکاران (۲۰۱۵)
-	*	-	*	*	*	-	*	*	*	*	-	-	-	-	-	-	-	-	کوئیس (۱۹۹۳)
*	-	*	*	*	*	-	*	*	*	*	-	*	-	-	*	*	-	-	مرباک و همکاران (۲۰۰۹)
*	*	*	*	-	*	-	*	*	-	-	-	-	*	-	*	-	*	-	احمدی (۱۳۹۱)
-	-	-	-	-	*	-	-	-	-	*	*	*	*	*	*	*	-	*	بختیاری (۱۳۹۲)
*	-	*	-	*	-	-	-	-	*	*	*	*	-	*	*	*	*	*	سعیدی و همکاران (۱۳۹۵)
-	*	-	*	*	-	-	*	*	*	*	*	*	-	*	*	-	-	-	فروزان (۱۳۹۴)
۶	۵	۵	۶	۵	۶	۱	۶	۵	۵	۶	۷	۷	۷	۲	۷	۷	۶	۶	جمع

بر اساس امتیازهای بدست آمده از فراوانی عوامل موثر بر فرهنگ کار در تحقیقات تایید شده، مشخص گردید از مجموع ۲۰ عامل استفاده شده در تحقیقات، ۱۸ عامل بالاترین میزان استفاده در تحقیقات را داشته است و دو مورد ارتباطات و قدرت رسانه به عنوان دو عامل حذف بر ارتقای فرهنگ کار بدلیل کمترین میزان استفاده در تحقیقات مختلف حذف شدند. حال به منظور تایید این مولفه ابتدا طبق چک لیست زیر مولفه‌ها دسته بندی و سپس بر اساس مشارکت ۱۲ نفر از متخصصان رشته‌ی مدیریت فرهنگی مورد بررسی قرار می‌گیرند.

### تحلیل دلفی

بر مبنای چک لیست تهیه شده مبتنی بر مبنای نظری تحقیق، یک مؤلفه‌ی اصلی و ۵ مؤلفه‌ی فرعی و ۱۸ ریز معیارها همان شاخص سنجش مؤلفه‌های فرعی در این تحقیق شناسایی شدند. چک لیست امتیازی بر مبنای مقیاس ۷ گزینه ای لیکرت در اختیار متخصصان (اعضای پانل) قرار داده و بر حسب میانگین، انحراف معیار و ضریب توافق، معیارها جهت حضور در مدل نهایی تأیید یا حذف شدند.

جدول (۶) تحلیل دلفی

ضریب تناسب			شاخص‌ها	مولفه فرعی	مولفه اصلی
تایید/حذف	ضریب توافق	میانگین			
تایید	۰,۷۹	۵,۴۳	مهارت‌های شغلی	مهارت‌های فردی	ابعاد ارتقای فرهنگ کار
تایید	۰,۶۶	۵,۳۲	تخصص		
تایید	۰,۷۳	۵,۶۵	تحصیلات		
تایید	۰,۷۸	۵,۷۴	شناخت بازار		
تایید	۰,۶۳	۵,۶۹	انگیزه		
تایید	۰,۷۶	۵,۸۷	مهارت‌های کاریابی		
تایید	۰,۹	۵,۲۳	برنامه ریزی آموزشی	برنامه ریزی	
تایید	۰,۸۹	۵,۹۷	مدیریت آموزشی		
تایید	۰,۷	۵,۸۶	اعتبار بخشی	آموزه‌های رسانه	
تایید	۰,۷۵	۵,۴۳	آگاهی بخشی		
تایید	۰,۸۸	۵	منزلت اجتماعی	تقویت ارزش‌های فرهنگی	
تایید	۰,۷۱	۵,۸۹	حامیان		
تایید	۰,۷۳	۵,۵۴	مراودات اجتماعی		
تایید	۰,۹۹	۵,۸۸	امنیت شغلی		
تایید	۰,۹۸	۶,۳	مشارکت اجتماعی	هنجارهای فرهنگی	
تایید	۰,۸۸	۵,۷۹	اصلاح قوانین کار		
تایید	۰,۹۱	۶,۰۳	اصلاح و تغییر باورهای سنتی		
تایید	۰,۶۹	۵,۹	تامین تسهیلات رفاهی		

بر اساس دو معیار میانگین و ضریب توافق مشخص گردید، تمامی شاخص‌های شناسایی شده، از نظر نخبگان پژوهش تایید می‌باشند چراکه بر اساس مقیاس ۷ گزینه ای لیکرت اولاً میانگینی بین ۵ تا ۷ را کسب نموده‌اند و بر اساس معیار ضریب توافق که می‌بایست عددی بیش از ۰/۷ باشد، تمامی شاخص‌ها تایید شده‌اند، که این نتایج نشان دهنده‌ی همسو بودن نظرات متخصصان در مورد وجود این عوامل موثر بر فرهنگ کار می‌باشد. حال به

منظور انجام ماتریس متقابل برای طراحی مدل عوامل موثر بر فرهنگ کار، می‌بایست شاخص‌های شناسایی شده، بر اساس علائم اختصاری کد گذاری شوند تا بتوان، تحلیل درستی نسبت به آنها ایجاد نمود.

جدول (۷) علائم اختصاری شاخص‌ها

شاخص	اختصار	شاخص	اختصار
مهارت‌های شغلی	A1	اعتبار بخشی	A10
آگاهی بخشی	A2	تخصص	A11
تحصیلات	A3	منزلت اجتماعی	A12
شناخت بازار	A4	حامیان	A13
انگیزه	A5	مراودات اجتماعی	A14
مهارت‌های کاربایی	A6	امنیت شغلی	A15
برنامه‌ریزی آموزشی	A7	مشارکت اجتماعی	A16
مدیریت آموزشی	A8	اصلاح قوانین کار	A17
اعتبار بخشی	A9	اصلاح و تغییر باورهای سنتی	A18

#### تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

همانطور که در جدول (۷) مشاهده می‌فرمایید، شاخص‌های تأیید شده توسط خبرگان، به شکل علائم اختصاری برای تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری تعیین شده است. در این مرحله ابتدا نظر ۱۲ متخصص مدیریت فرهنگ درباره‌ی رابطه بین شاخص‌ها، مورد مقایسه قرار می‌گیرد. بدین منظور از شاخص «مد» استفاده می‌شود به گونه‌ای که از بین چهار گونه رابطه ممکن بین شاخص‌ها، رابطه‌ای که بیشترین فراوانی را از نظر متخصصان

داشته باشد، در جدول نهایی منظور خواهد شد. با توجه به این موضوع ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی به شکل ذیل محاسبه می‌شود.

جدول (۸) ماتریس SSIM

	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A1 0	A1 1	A1 2	A1 3	A1 4	A1 5	A1 6	A1 7	A1 8
A1		V	V	V	V	V	V	X	V	V	V	X	X	V	V	V	A	V
A2			A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
A3				X	A	A	V	A	V	A	V	O	O	A	A	X	A	V
A4					A	A	V	A	V	A	V	A	A	A	A	V	A	V
A5						V	V	A	V	V	V	A	A	V	O	V	A	V
A6							V	A	V	V	V	O	A	O	O	V	A	V
A7								A	A	A	V	A	A	A	A	A	A	A
A8									V	V	V	X	X	V	V	V	A	V
A9										A	V	O	O	A	A	A	A	V
A1 0											V	A	A	A	A	V	A	V
A1 1												A	A	A	A	A	A	A
A1 2													X	V	V	V	A	O
A1 3														V	V	V	A	V
A1 4															O	V	A	V
A1 5																V	A	V
A1 6																	A	V
A1 7																		V
A1 8																		

این ماتریس یک ماتریس به ابعاد متغیرهاست که در سطر و ستون اول آن متغیرها به ترتیب ذکر می‌شوند. آن گاه روابط دو به دو متغیرها توسط نمادهایی مشخص می‌شود. (تیزرو، ۱۳۸۹). برای تعیین نوع رابطه می‌توان از نمادهای مندرج در جدول (۶) استفاده کرد:

جدول (۶) روابط مفهومی در تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری

نماد	مفهوم نماد
V	ا منجر به ز می‌شود. (سطر منجر به ستون)
A	ز منجر به ا می‌شود. (ستون منجر به سطر)
X	رابطه دو طرفه ا و ز وجود دارد.
O	رابطه معتبری وجود ندارد.



### تشکیل ماتریس دستیابی

در این مرحله با تبدیل نمادهای روابط ماتریس ساختاری به اعداد صفر و یک بر اساس جدول زیر می‌توان ماتریس دستیابی را تشکیل داد. نحوه‌ی تبدیل این نمادها در جدول (۷) بیان شده است. (جتیش تاکار و همکاران، ۲۰۱۷).

جدول (۷) نحوه تبدیل روابط مفهومی به اعداد

نماد مفهومی	تبدیل نمادهای مفهومی به اعداد کمی
V	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه‌ی قرینه‌ی آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.
A	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه‌ی قرینه‌ی آن عدد ۱ قرار می‌گیرد.
X	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه‌ی قرینه‌ی آن عدد ۱ قرار می‌گیرد.
O	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه‌ی قرینه‌ی آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.

حال به منظور تفکیک نتایج بدست آمده از نظر خبرگان تحقیق می‌بایست قدرت نفوذ<sup>۱</sup> (امتیاز ۱ بدست آمده از سطر) و قدرت وابستگی<sup>۲</sup> (امتیاز ۱ بدست آمده از ستون) را مشخص نماییم:

جدول (۸) تفکیک نیروهای نفوذ و وابستگی

شاخص	اختصار	قدرت نفوذ	قدرت وابستگی	شاخص	اختصار	قدرت نفوذ	قدرت وابستگی
مهارتهای شغلی	A1	۱۷	۵	اعتبار بخشی	A10	۹	۱۰
آگاهی بخشی	A2	۱	۱۸	تخصص	A11	۲	۱۷
تحصیلات	A3	۸	۱۳	منزلت اجتماعی	A12	۱۷	۵
شناخت بازار	A4	۸	۱۳	حامیان	A13	۱۷	۵
انگیزه	A5	۱۲	۶	مراودات اجتماعی	A14	۱۰	۷
مهارتهای کاریابی	A6	۱۰	۷	امنیت شغلی	A15	۱۰	۶
برنامه‌ریزی آموزشی	A7	۳	۱۶	مشارکت اجتماعی	A16	۸	۱۳
مدیریت آموزشی	A8	۱۷	۵	اصلاح قوانین کار	A17	۱۸	۱
اعتبار بخشی	A9	۵	۱۴	اصلاح و تغییر باورهای سنتی	A18	۴	۱۵

<sup>۱</sup> قدرت نفوذ یک متغیر از جماع تعداد متغیرهای متأثر از آن و خود متغیر به دست می‌آید.

<sup>۲</sup> میزان وابستگی یک متغیر نیز از جمع متغیرهایی که از آنها تأثیر می‌پذیرد و خود متغیر به دست می‌آید.

### تعیین روابط بین متغیرها و تشکیل ماتریس مخروطی<sup>۱</sup>

در این بخش به منظور تعیین روابط بین متغیرها ابتدا باید مجموعه خروجی، مجموعه ورودی و عناصر مشترک را شناسایی نمود. نمره تعیین سطح و اولویت متغیرها، مجموعه دستیابی و مجموعه پیش نیاز برای هر متغیر تعیین می‌شود. مجموعه دستیابی هر متغیر شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق این متغیر می‌توان به آنها رسید و مجموعه پیش نیاز شامل متغیرهایی می‌شود که بر طبق آنها می‌توان به این متغیر رسید. سپس اشتراکات مجموعه دستیابی<sup>۲</sup> و پیش نیاز همه عوامل<sup>۳</sup> تعیین می‌شود و در صورت یکسان بودن مجموعه دستیابی با مجموعه اشتراک آن عامل (عوامل) به عنوان سطح، در نظر گرفته می‌شود.

### بخش بندی سطح

در این مرحله با استفاده از ماتریس دسترسی نهایی، مجموعه خروجی و ورودی برای هر متغیر به دست می‌آید. پس از تعیین عناصر خروجی، عناصر ورودی و عناصر مشترک، شاخصی که عناصر خروجی و عناصر مشترک یکسانی دارند، به عنوان اولین سطح و عامل تاثیر گذار بر ایجاد سقف شیشه ای تعیین می‌شوند. پس از تعیین این سطح یعنی تاثیر گذار ترین سطح ایجاد سقف شیشه ای در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، آن شاخص را حذف می‌کنیم و اقدام به بررسی شاخص‌های یکسان عناصر ورودی و مشترک می‌نماییم، و آن را به عنوان سطح بعدی انتخاب می‌کنیم. این عملیات تا آنجا تکرار می‌شود که اجزای تشکیل دهنده تمام سطوح سیستم مشخص شوند. (رضایی پندری ویکه زارع، ۱۳۹۵: ۷۲).

جدول (۹) مجموعه خروجی شاخص‌ها

اختصار	شاخص خروجی	شاخص ورودی	عناصر مشترک	سطح
A1	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۸،۱۶	۱۸،۱۲،۱۳،۱۷	۱۸،۱۲،۱	دهم

<sup>1</sup> Conical matrix

<sup>2</sup> Reachability set

<sup>3</sup> AnteceVent set

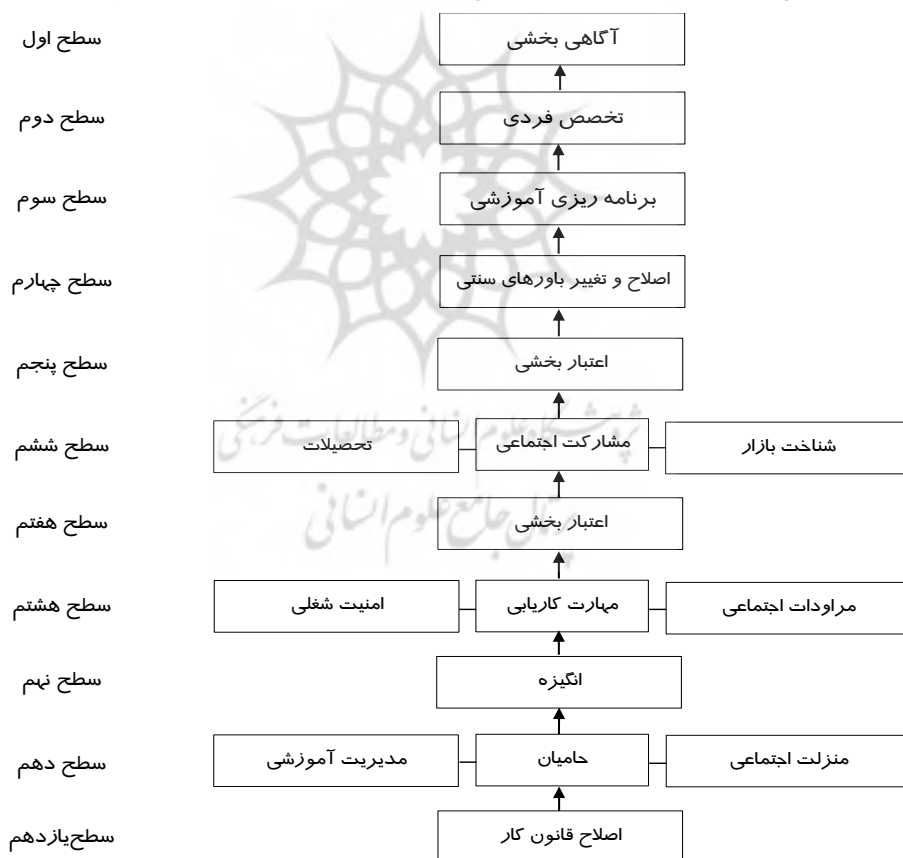
	۳		۱۷	
اول	۲	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶، ۱۷	۲	A2
ششم	۳،۴،۱۶	۱،۳،۴،۵،۶،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷	۲،۳،۴،۷،۹،۱۱،۱۶،۱۸	A3
ششم	۳،۴،۱۶	۱،۳،۴،۵،۶،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷	۲،۳،۴،۷،۹،۱۱،۱۶،۱۸	A4
نهم	۵	۱،۵،۸،۱۲،۱۳،۱۷	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۴،۱۶،۱۸	A5
هشتم	۶	۱،۵،۶،۸،۱۲،۱۳،۱۷	۲،۳،۴،۶،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۶،۱۸	A6
سوم	۷	۱،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱ ۸	۲،۷،۱۱	A7
دهم	۱،۸،۱۲،۱ ۳	۱،۸،۱۲،۱۳،۱۷	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۸	A8
پنجم	۹	۱،۳،۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷	۲،۷،۹،۱۱،۱۸	A9
هفتم	۱۰	۱،۵،۶،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۷	۲،۳،۴،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۶،۱۸	A10
دوم	۱۱	۱،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱ ۷،۱۸	۲،۱۱	A11
دهم	۱،۸،۱۲،۱ ۳	۱،۸،۱۲،۱۳،۱۷	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱ ۸	A12
دهم	۱،۸،۱۲،۱ ۳	۱،۸،۱۲،۱۳،۱۷	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱ ۸	A13
هشتم	۱۴	۱،۵،۸،۱۲،۱۳،۱۴،۱۷	۲،۳،۴،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۴،۱۶،۱۸	A14
هشتم	۱۵	۱،۸،۱۲،۱۳،۱۵،۱۷	۲،۳،۴،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۴،۱۶،۱۸	A15
ششم	۳،۱۴،۱۶	۱،۳،۴،۵،۶،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۶،۱۷	۲،۳،۴،۷،۹،۱۱،۱۶،۱۸	A16
یازدهم م	۱۷	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱ ۷،۱۸	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱ ۷،۱۸	A17
چهارم	۱۸	۱،۳،۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۲،۷،۱۱،۱۸	A18

همانطور که در جدول (۹) مشاهده می‌کنید اولین سطح (A2) یا آگاهی بخشی به عنوان آموزه‌های رسانی می‌باشد که بدلیل یکسان بودن عناصر خروجی و عناصر مشترک، به عنوان اولین سطح شناسایی شده است. به منظور تعیین سطح دوم، همانطور که در جدول (۹) مشاهده می‌شود، بدلیل یکسان بودن عناصر خروجی و عناصر مشترک (A11) یعنی تخصص به عنوان مولفه فرعی مهارت‌های فرعی در سطح دوم شناسایی شدند. سایر سطوح نیز بر این اساس مشخص می‌گردند.

## رسم مدل نهایی ساختار-تفسیری

در این مرحله با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس دسترسی نهایی، مدل تحقیق ارائه می‌شود. در این پژوهش عوامل در ۱۱ سطح قرار گرفته‌اند که در بالاترین سطح بی طرفی، اصلاح قوانین کار قرار دارد و در پایین‌ترین سطح، آگاهی بخشی (A2) قرار گرفته‌اند. باید توجه داشت عواملی که در سطح بالاتر قرار دارند، از تأثیر گذاری کمتری برخوردار هستند و بیشتر تحت تأثیر عوامل سطوح پایین‌تر می‌باشد. در واقع عوامل سطح پایین‌تر به عنوان زیر ساخت و پایه‌ی اساسی ارتقای فرهنگ کار محسوب می‌شوند. (آذر و همکاران، ۱۳۹۲). سایر ارتباطات در شکل ۱ مشخص شده است:

شکل (۲) مدل ساختار-تفسیری عوامل موثر بر ارتقای فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست



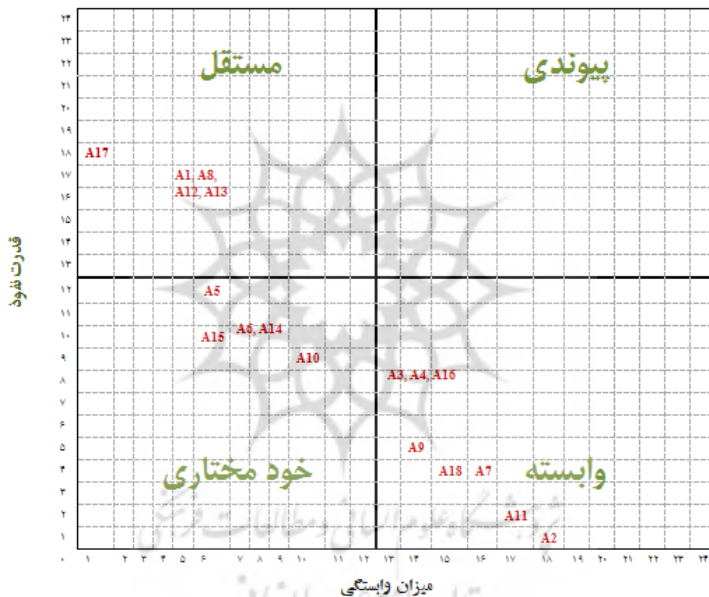
## نمودار تحلیلی

بر اساس نمودار (MICMAC) اقدام به تجزیه و تحلیل متغیرهای تحقیق می‌نماییم. همانطور که در شکل (۲) مشخص است، این نمودار از دو محور افقی شامل میزان وابستگی و محور عمودی شامل قدرت نفوذ تشکیل شده است. همانطور که در نمودار مشاهده می‌کنید متغیرهای تحقیق براساس دو بعد قدرت نفوذ و میزان وابستگی به ۴ متغیر مستقل، پیوندی، خودمختاری و وابسته دسته بندی می‌شوند (آذر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۲۳). در این نمودار و بر مبنای نتایج کسب شده، هیچ‌یک از عوامل در گروه متغیر خود پیوندی قرار نگرفتند که این به معنای آنست که عللی در این تحقیق شناسایی نشد که از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی بر مبنای محورهای نمودار وجود داشته باشد (ضرغانی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۹۳). این موضوع بیان کننده‌ی این واقعیت است که معیارهای ارتقای فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست بر اساس نتیجه‌ی کسب شده چندان نمی‌توانند از نظر ایجاد تغییر فضای موجود موثر باشند، چراکه قرار گرفتن عللی در این ربع نمودار به معنای آنست که هر گونه عملی بروی این معیارها می‌تواند منجر به رویکردهای نسبت به فرهنگ کار شود. از طرف دیگر ربع دیگر این محور، متغیرهای مستقل می‌باشد. این متغیرها از قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی برخوردار هستند. در واقع معیارهایی همچون: اصلاح قانون کار (A17)؛ مهارت‌های شغلی (A1)، مدیریت آموزشی (A8)، منزلت اجتماعی (A12) و حامیان (A13) در این ناحیه از نمودار قرار گرفته‌اند که بیان کننده‌ی این موضوع هستند که این عوامل بسیار کلیدی هستند و نقش مهمی را در ارتقای فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست در جامعه ایفا می‌نمایند. در ربع دوم این نمودار متغیرهای وابسته قرار می‌گیرند. متغیرهای وابسته از قدرت نفوذ ضعیف اما وابستگی بالایی برخوردار هستند. در این ربع عواملی مانند تحصیلات (A3)، شناخت بازار (A4)، مشارکت اجتماعی (A16)، اعتبار بخشی (A9)، و تغییر باورهای سنتی (A18)، برنامه‌ریزی آموزشی (A7)، تخصص (A11) و آگاهی بخشی (A2) قرار دارند. قرار گرفتن این عوامل در این ربع به معنای

<sup>1</sup> Azar et al

آنست که برای ایجاد آنها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آنها کمتر می‌توانند زمینه ساز عوامل دیگر شوند. در نهایت در بعد اول متغیر خود مختاری قرار می‌گیرد که این عوامل از قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی برخوردار هستند. این متغیرها تا حدودی از سایر متغیرها مجزا هستند و ارتباطات کمی دارند. در این بعد ربع عللی همچون: عدم انگیزه (A5)، امنیت شغلی (A15)، مهارت‌های کاریابی (A6)، مراودات اجتماعی (A14)، اعتبار بخشی (A10) قرار دارند.

شکل (۳) نمودار MIVMAC



### نتیجه گیری

کار کردن نیاز حیاتی است که می‌توان از دو منظر عواید درونی و بیرونی آن را بررسی نمود. عواید درونی کار احساس مفید بودن است که میل به امید را در انسان‌ها زنده نگه می‌دارد و این موضوع به عنوان یکی از معیارهای شاخص توسعه‌ی انسانی هر کشور بسیار قابل اهمیت است. اما عواید بیرونی کار اشاره به تامین مایحتاج زندگی کردن است که بایجاد انگیزه در افراد یک جامعه می‌تواند آن جامعه را به سمت پویایی بیشتر هدایت نماید. اما سوال اینجاست آیا واقعا عدالت و برابری در کار و اشتغال در جوامع وجود دارد؟ آیا

زنان به عنوان تشکیل دهنده‌ی نیمی از یک جامعه، نقش مهم و تعیین کننده‌ای در رشد و توسعه‌ی یک کشور دارند؟ آیا فرهنگ برابر کار در جوامع بدرستی ترسیم شده است؟ این سوالات و سایر سوالات مشابه دلیلی برای انجام این تحقیق بود تا براساس مبانی نظری و مقالات بتوان با رویکرد ساختاری-تفسیری، ابعاد ارتقا دهنده‌ی فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار را در یک جامعه انجام داد. در این تحقیق ابتدا با شناسایی مولفه‌های با اهمیت در ارتقای فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست با مطالعه‌ی مبانی نظری و تئوریک تحقیق، تلاش گردد از طریق روش دلفی شاخص‌های با اهمیت تایید شدند و مشخص شد ۱۸ شاخص مهم در ارتقای فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست موثر هستند. پس از شناسایی مولفه‌های موثر بر ارتقای فرهنگ کار از طریق تشکیل ماتریس دستیابی تلاش گردید این عوامل در قالب سطوح ماتریس ساختاری-تحلیلی لایه بندی گردد تا از این طریق مهم ترین عامل بر ارتقای فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست زنان شناسایی شود. نتایج نشان داد، اساسی ترین شاخص و معیار تاثیر گذار بر ارتقای فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست، اصلاح قانون کار به عنوان یکی از شاخص‌های هنجارهای فرهنگی در این زمینه در سطح یازدهم می‌باشد. این شاخص مربوط به مولفه‌ی فرعی هنجارهای فرهنگی می‌باشد که به معنای آنست که تغییر قوانین و آیین نامه‌های اجرایی در زمینه‌ی عدالت شغلی می‌تواند به ارتقای فرهنگ کار در مورد زنان بی‌سرپرست کمک نماید و با توجه به شرایط اجتماعی آن‌ها، حمایت مناسبی از آن‌ها برای داشتن شغل مناسب و کسب درآمد ایجاد شود. این موضوع می‌تواند در راستای حمایت دولت از اشتغال و کاهش فقرزدایی در دل جامعه و پیشگیری از رفتارهای بزهکارانه در اجتماعی بسیار موثر باشد و با ایجاد تعادل انگیزه لازم را برای رشد و تکاپو در جامعه را تقویت نماید. با نگاهی به مدل طراحی شده می‌توان درک نمود، در سطح دهم این مدل، معیارهایی همچون، مدیریت آموزشی، منزلت اجتماعی و حامیان از زنان بی‌سرپرست قرار دارند که باید گفت سطح دهم از شاخص‌های مولفه‌های فرعی همچون برنامه ریزی، تقویت ارزش‌های فرهنگی تشکیل شده است که عامل مهم در ارتقای سطح فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست محسوب می‌شوند. در واقع باید گفت، در این سطح سیاست‌های تغییر برنامه‌های آموزشی و تقویت ارزش‌های فرهنگی بسیار می‌تواند

موثر باشد و به رونق و توسعه عدالت محوری در اشتغال زنان کمک نماید. در واقع برنامه ریزی برای افزایش اشتغال و توانمندی فردی زنان می‌تواند به عنوان ارزش‌های فرهنگی در دل یک جامعه قلمداد شود که اولاً نیروی کار توانمند تری و متناسب با ویژگی‌های شغلی و شخصیتی آنان ایجاد نمایند و ثانياً نگاه و رویکرد جامعه را نسبت به اشتغال زنان بی‌سرپرست از طریق افزایش حمایت‌های اجتماعی و نه الزامات قانونی تغییر دهند. در سطح نهم عامل انگیزه‌ی زنان به عنوان شاخص مولفه فرعی مهارت‌های فردی قرار گرفته است که بیان‌کننده‌ی وجود انگیزه و تلاش زنانی بی‌سرپرست برای اکتساب مشاغل مناسب در سطح جامعه می‌باشد. در واقع این شاخص نشان می‌دهد، هر قدر فرد دارای انگیزه و هدف مشخص برای رسیدن به یک شغل مناسب باشد و برای رسیدن به آن تلاش نماید، می‌تواند به عنوان یک معیار رفتاری تاثیر گذار بر ارتقای فرهنگ کار زنان در دل جامعه شناخته شود که این موضوع می‌تواند به پویایی بیشتر و نقش آفرینی بیشتر آنها در جامعه کمک نماید. در سطح هشتم از میان سه شاخص قرار گرفته در این سطح دو شاخص امنیت شغلی و مراودات اجتماعی به عنوان شاخص‌های مولفه تقویت ارزش‌های فرهنگی و شاخص مهارت‌کاریابی به عنوان شاخص مولفه مهارت‌های فردی قرار گرفته‌اند که می‌توان در تحلیل آن به دغدغه‌های شغلی زنان در سطح جامعه اشاره نمود و عدم توانمندی‌های مهارت‌های جمعی و اجتماعی و یافتن شغل مناسب اینگونه زنان اشاره نمود. در واقع می‌بایست علاوه بر پذیرش سطح جامعه برای مشاغل زنان بی‌سرپرست، آنها نیز از طریق یادگیری مهارت‌های جمعی، توانایی لازم برای ارتقای سطح مهارت‌های کاریابی را پیدا کنند تا از این طریق بتوان امنیت شغلی بیشتری را برای اینگونه زنان متصور شد. در واقع این سطح بیان می‌کند خلأهای ارزشی همچون امنیت شغلی درباره‌ی نقش وجودی زنان در جامعه و شاغل بودن آنها را نشان می‌دهد که باعث ایجاد ضعف‌های ساختاری در دل جامعه برای اشتغال آنان گردیده است. در نهایت باید گفت سطح اول و شاید بتوان گفت کم‌اثرترین عامل ارتقای فرهنگ کار زنان بی‌سرپرست می‌باشد که این موضوع می‌تواند تا حدی بیان‌کننده‌ی این واقعیت باشد که فضای تبلیغاتی و رسانه‌ای کشور



بشدت تمایل به رویکردهای سیاسی دارد و کمتر به رویکردهای فرهنگی و اجتماعی همچون زنان بی‌سرپرست و دغدغه‌های شغلی آنان ارتباط پیدا می‌کند. در واقع شاید بتوان نگاه متخصصان در این رابطه بی‌توجهی رسانه‌ها برای اشتغال زنان دانست که البته به عنوان یک پیشنهاد کاربردی می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. در واقع بررسی اجمالی طراحی مدل نشان داد، قرار گرفتن شاخص‌های شناسایی شده در قالب ۱۱ سطح ایجاد شده بیانگر این واقعیت است که در ۴ سطح یازدهم، دهم، نهم و هشتم بیشترین شاخص‌ها مربوط به هنجارهای فرهنگی و تقویت ارزش‌های فرهنگی و مهارت‌های فردی می‌باشد که می‌بایست به عنوان پیشنهاداتی کاربردی همچون پیشنهادات زیر مورد توجه قرار گیرد:

براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود، برنامه ریزی در راستای آموزش مستمر در تقویت مبانی ارزشی کار و باورهای فرهنگی زنان سرپرست خانوار توسط سازمان‌ها و نهادهای خیریه‌ای همچون بهزیستی و کار و امور اجتماعی صورت گیرد و با برگزاری مستمر دوره‌های مشاوره جهت زنان سرپرست خانوار جهت رفع مشکلات روحی روانی زنان بوسیله سازمان‌های حمایتی به تقویت هر چه بیشتر فرهنگ کار اقدام گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود با تفکیک فضای کاری زنان شاغل به جهت حفظ امنیت روانی تلاش شود آموزش ویژه به زنان شاغل و غیر شاغل در خصوص کسب مهارت‌های ارتباطی و چگونگی برقراری تعاملات دو جانبه با مردم و همکاران ایجاد نمایند. همچنین می‌بایست، با تغییر قوانین و آیین‌نامه‌های اجرایی مشاغل در مورد برابر و عدالت‌های شغلی در سطح جامعه مطابق با چشم‌انداز ۱۴۰۴ و شعار حمایت از تولید ملی تغییرات اساسی گردد و از هر گونه رانت خواری و ایجاد تبعیض در بین مردان و زنان و مشاغلشان جلوگیری به عمل آید و با تعریف دقیق معیارهای شغلی، هدفمندی بیشتری را در این زمینه ایجاد نمایند.

## منابع

۱. احمدی (۱۳۹۱). سنجش وضعیت تفاوت نسل‌ها در ابژه‌های فرهنگی و اجتماعی (مطالعه موردی شهر کرمانشاه)، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره ۲.
۲. آذر، ع.، خسروانی، ف.، جلالی، ر. (۱۳۹۲). تحقیق در عملیات نرم رویکردهای ساختاردهی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۳. بختیاری آ (۱۳۹۲). حکومت و زنان سرپرست خانوار، مطالعات راهبردی زنان، فصلنامه علمی پژوهشی شورای اجتماعی زنان، شماره ۲۳، ۱۲-۳۵.
۴. پرداختچی م (۱۳۸۶). تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها، فصلنامه مدیریت.
۵. رضایی پندری، عباس ویکه زارع، محسن. (۱۳۹۵). طراحی مدل ساختاری-تفسیری عوامل انتقال فناوری موفقیت آمیز در راستای رسیدن به توسعه پایدار، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۰، شماره ۱، بهار، ۶۱-۷۹.
۶. سعیدی، ضحی، نور بالا، فاطمه، حمزوی عابدی، فاطمه (۱۳۹۵). تصورات قالبی جنسیتی: نگرش‌های ضمنی به مشاغل و اثر مواجهه با نمونه‌های غیرکلیشه‌ای، فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، سال ۱۸، شماره ۱۰، بهار، ۷۹-۹۰.
۷. ضرغامی فرد، مژگان، بهبودی، محمد رضا. (۱۳۹۳). پدیده صخره شیشه‌ای: بررسی تجربه‌ها و چالش‌های زنان در پست‌های رهبری سازمان، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، ش ۲، ۱۹۱-۲۱۱.
۸. عامری، محمد علی (۱۳۹۵). فرهنگ‌کاری در کارکنان پلیس و راهنمایی و رانندگی ناجا (با تاکید بر مدل پارسونز)، فصلنامه راهور، شماره سی و سوم، ۱۱-۳۱.
۹. عظیمی‌هاشمی، مژگان (۱۳۸۸). فرهنگ‌کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی، مطالعات اجتماعی ایران، شماره هفتم، ۱۱۱-۱۴۳.
۱۰. فروزان س (۱۳۹۴). زنان سرپرست خانوار، فرصت‌ها و چالش‌ها، فصلنامه علمی پژوهشی زنان شماره ۵.
۱۱. قاسمی م (۱۳۸۹). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

۱۲. ملاشاهی ز (۱۳۹۰). مهندسی فرهنگ اجتماعی کار از نگاه دین، ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال ششم، شماره ۶۱ و ۶۲ بهمن و اسفند.

۱۳. مهدی زاده م (۱۳۹۱). نظریه‌های رسانه، اندیشه‌های رایج و دیدگاه‌های انتقادی، نشر همشهری.

۱۴. نیازی، محسن، بهروزیان، بهروز، سخایی، ایوب، حسینی زاده آرانی، سید سعید (۱۳۹۶). فرا تحلیل مطالعات رابط بین ادراک عدالت سازمانی فرهنگ کار، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۵، شماره ۲، بهار، ۴۳-۶۰.

15. Abu Elanain H. M (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29(1): 5- 27.
16. Azar A., Tizro A., Moghbel A., Anvari A. (2010) "Contouring agility moVel of supply chain: Interpretive structural moVelng approach, *Management Research in Iran*, No. 14, pp. 1-25.
17. Bish A. J , Bradley L. M , & Sargent L. D (2004). Career development for going beyond the call of duty: is it perceived as fair? *Journal: Career Development International*, 9(4): 391-405.
18. Burke, Ronald J. 2002. "Organizational Values, Job Experiences, and Satisfactions among Managerial and Professional Women and Men: Advantage Men?" *Women in Management Review* 17(5):228-236.
19. Casey, Neil [et.al] .2002. *Television studies: The key concepts*. London & New York. Routledge.
20. Clarke, N (2004). *Culture of Organizational*. Washington Consin.
21. Cooper Jackson, Janet. 2001. "Women Middle Managers' Perception of the Glass Ceiling." *Women in Management Review* 16(1):30-41.
22. Cortis, Rachelle, and Vincent Cassar. 2005. "Perceptions of and about Women as Managers: Investigating Job Involvement, Self-Esteem, and Attitudes." *Women in Management Review* 20(3):149-164.
23. Frank, Ellen J. 2001. "Chinese Students' Perceptions of Women in Management: Will It Be Easier?" *Women in Management Review* 16(7):316-324.
24. Jitesh Thakkar, S.G. Veshmukh, A.V. Gupta anV Ravi Shankar, (2017). "Vevelopment of a balanceV scorecarV An integrateV approach of Interpretive Structural MoVelng (ISM) anV Analytic Network Process (ANP)", *International Journal of ProVuctivity anV Performance Management* , 56 ( 1), 25-59.
25. Judge, T.A., Bono, J.E., Ilies, R. and Gerhardt, M.W (2002). "Personality and leadership: a qualitative and quantitative review", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 4, pp. 765-780.

26. Jyothi, S.V. and Jyothi, P (2012). "Assessing work-life balance: from emotional intelligence and role efficacy of career women", *Advances in Management*, Vol. 5 No. 6, pp. 35-43.
27. Kelly, M.; Wilkinson, L; Pisciotta, M. and Williams, L.S (2015), "When Working Hard Is Not Enough for Female and Racial/ Ethnic Minority Apprentices in the Highway Trades", *Sociological Forum*, Vol. 30 No. 2, pp. 415-437.
28. Kottis, Athena Petraki. 1993. "Women in Management: the 'Glass Ceiling' and How to Break It." *Women in Management Review* 8(4):9-15.
29. Maume, D. J (2004). "Is the glass ceiling a unique form of glass ceiling a unique form of managerial attain"; *Work and Occupations*, Vol 31. No2. pp. 20,250-274.
30. Meyers, Diana Tietjens .2002. *Gender in the Mirror: Cultural Imagery and women's Agency*; USA: New York, Oxford University Press.
31. Navarro-Astor, E. and Caven, V (2014), "The professional career of Spanish architects: obstacles and facilitators", in Llinares et al (Ed.), *Construction and Building Research*. Springer International Publishing Switzerland, pp. 63-69.
32. O'Sullivan, Jane, and Alison Sheridan. 1999. "Ms Representations: Women, Management, and Popular Culture." *Women in Management Review* 14(1):14-20.
33. Powell, G. N., & Butterfield, D. A (1981). A note on sex-role identity effects on managerial aspirations. *Journal of Occupational Psychology*, 54, 299-301.
34. Roch, S. G. & Shanock, L. R (2001). "Organizational Justice in an Exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions". *Journal of Management*, 32(2), 299-322.
35. Romer. m (2015). Mathiness in the theory of Economic growth. *American Economic Review: Papers & Proceedings* 105(5): 89-93.
36. Sang, K. J.C.; Dainty, A.R.J. and Ison, S. G (2014), "Gender in the UK architectural profession: (re)producing hegemonic masculinity", *Work, Employment and Society*, Vol. 28 No. 2, pp. 247-264.
37. Simon, A.I (2013), "Children's Perception of Women in Construction". 49th ASC Annual International Conference Proceed. Associated Schools of Construction. California Polytechnic State University, San Luis Obispo, CA.
38. Singh M.V., Shankar, R, Narain R , Agarwal, (2013), "An interpretive structural modeling of knowledge management in engineering industries", *Journal of Advances in Management Research*, 1, 28 - 40.
39. Trevithick. J. (2008). revisiting The knowledge base of social work: a frame work for practice *British Journal of social work*.

40. Winn, Joan. 2004. "Entrepreneurship: Not an Easy Path to Top Management for Women." *Women in Management Review* 19(3):143–153.
41. Wright, T (2013), "Uncovering sexuality and gender: an intersectional examination of women's experience in UK construction", *Construction Management and Economics*, Vol. 31 No. 8, pp. 832-844.
42. Wright, T (2014), *The Women into Construction Project: an assessment of a model for increasing women's participation in construction*, London: Centre for Research in Equality and Diversity, Queen Mary University of London.
43. Wright, T (2016), *Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations. Women Working in Construction and Transport*, Palgrave Macmillan.
44. Yamaguchi I (2005). Interpersonal communication tactics and procedural justice for uncertainty management of Japanese workers. *Journal of Business Communication*. 12(2), 138–11.
45. Zhang L, Nie T, & Luo Y (2009). Matching organizational justice with employment modes: Strategic human resource management perspective. *Journal of Technology Management* ,4(2): 180-187.
46. Zhou, L., huangmw y (2011). Identifying critical Success factors in emergency management using a fuzzy dematel method.expert systems with Applications.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی